

## **Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad Debido al COVID-19 de la Ciudad de San José**

### **Preguntas Frecuentes**

La Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad de San José proporciona la siguiente información como un servicio público. Esta información y los materiales relacionados se brindan para dar al público acceso a la información sobre la Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José. Si bien intentamos que la información sea oportuna y exacta, puede haber un retraso entre las publicaciones oficiales de los materiales y la modificación de estas páginas. Por lo tanto, no garantizamos que la información proporcionada sea la más actualizada.

Para obtener más información sobre la Ley de Respuesta al Coronavirus “Familias Primero” (Families First Coronavirus Response Act), incluyendo los cambios a la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (Family and Medical Leave Act) y la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad en Caso de Emergencia (Emergency Paid Sick Leave Act), visite el [sitio web de la División de Salario y Hora del Departamento de Trabajo](#).

**P: ¿Qué es la Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José?**

**R:** El Concejo Municipal aprobó la [Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José](#) el 7 de Abril de 2020 en respuesta a la crisis sanitaria del COVID-19. La Ordenanza exige que ciertos empleadores proporcionen a determinados empleados una licencia remunerada por enfermedad que se utilizará por razones específicas relacionadas con el COVID-19.

**P: ¿Cuáles son las fechas de entrada en vigor de la Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José?**

**R:** Los empleadores sujetos a la Ordenanza deben proporcionar los beneficios requeridos de licencia remunerada por enfermedad desde el 8 de Abril de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

**P:** ¿La Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José se aplica a todos los empleadores de la Ciudad?

**R:** No. La Ordenanza se aplica solo a los empleadores que cumplen *ambos* de los siguientes requisitos.

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Requisito n.º 1</b> | El empleador está sujeto al Impuesto a las Licencias Comerciales exigido por el <a href="#">Capítulo 4.76 del Código Municipal</a> o tiene un establecimiento dentro de los límites de la Ciudad.  |
| <b>Requisito n.º 2</b> | El empleador no está obligado a proporcionar beneficios de licencia remunerada por enfermedad en virtud de la <a href="#">Ley Federal de Licencia Remunerada por Enfermedad en Caso de Emergencia</a> . Por ejemplo, la Ley Federal de Licencia Remunerada por Enfermedad en Caso de Emergencia no se aplica a los empleadores con más de quinientos (500) empleados, por lo que la Ordenanza de la Ciudad se aplica a esos empleadores. |

**P:** ¿La Ordenanza de la Ciudad se aplica a un empleador que debe proporcionar algunos, pero no todos, los beneficios de licencia por enfermedad previstos en la Ley Federal de Licencia Remunerada por Enfermedad en Caso de Emergencia?

**R:** Sí, asumiendo que el empleador cumple con el primer requisito, ya sea estar sujeto al Impuesto a las Licencias Comerciales exigido por el Capítulo 4.76 del Código Municipal de San José o tiene un establecimiento dentro de los límites de la Ciudad.

La Ordenanza de la Ciudad se aplica a un empleador que no está obligado a proporcionar una *parte* de los beneficios de licencia por enfermedad en la Ley Federal de Licencia Remunerada por Enfermedad en Caso de Emergencia. Sin embargo, la Ordenanza se aplica únicamente en la medida de la prestación no prevista en la Ley. Por ejemplo, si la Ley no requiere que el empleador otorgue una licencia remunerada por enfermedad para cuidar a un menor de edad, la Ordenanza de la Ciudad exigiría que el empleador proporcione ese beneficio de licencia remunerada por enfermedad.

**P:** Si la Ordenanza se aplica a un empleador, ¿este debe proporcionar a todos sus empleados el beneficio requerido de licencia remunerada por enfermedad?

**R:** No. La Ordenanza exige a los empleadores que proporcionen el beneficio de licencia remunerada de enfermedad requerida solo a los empleados que cumplan los dos requisitos siguientes.

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Requisito n.º 1</b> | El empleado ha trabajado para el empleador por lo menos dos (2) horas dentro de los límites geográficos de la Ciudad de San José.  |
| <b>Requisito n.º 2</b> | El empleado deja su propia residencia para realizar “trabajo esencial” para el empleador. “Trabajo esencial” significa el trabajo por el cual los empleados están legalmente autorizados a dejar sus residencias en el marco de la orden de “reclusión en casa” del Funcionario de Salud del Condado de Santa Clara, con fecha 16 de Marzo de 2020, en su versión vigente del 31 de Marzo de 2020. |

**P:** ¿Cómo determinará la Ciudad si alguien es un empleado o un contratista independiente?

**A:** La Ciudad determinará el estatus del empleado de acuerdo con la [Sección 2750.3 del Código Laboral de California](#). La determinación de un empleado en la industria de la construcción se realizará de acuerdo con la [Sección 245.5\(a\)\(2\) del Código Laboral de California](#).

**P:** ¿A cuántas horas de licencia remunerada por enfermedad tienen derecho los empleados a tiempo completo elegibles?

**R:** Un empleado a tiempo completo tiene derecho a ochenta (80) horas de licencia remunerada por enfermedad.

**P:** ¿A cuántas horas de licencia remunerada por enfermedad tienen derecho los empleados a tiempo parcial elegibles?

**A.** Un empleado a tiempo parcial tiene derecho a una licencia remunerada por enfermedad equivalente al promedio de horas trabajadas en un período de dos semanas. El promedio semanal se calcula utilizando las horas que el empleado trabajó por semana entre el 8 de Octubre de 2019 y el 7 de Abril de 2020. Un total de 26 semanas.

**Este es un ejemplo de cómo se puede calcular el promedio de horas semanales:**

*El empleado trabajó un total de 496 horas entre el 8/OCT/19 y el 7/ABR/20.*

*$496 \text{ horas} \div 26 \text{ semanas} = 19.1 \text{ horas promedio por semana}$*

*El empleado tiene derecho a dos semanas del promedio de horas por semana, que son 38.20 horas.*

Si un empleado elegible ha trabajado menos de 6 meses, se utilizará el promedio de horas que el empleador esperaba al momento de la contratación.

**P:** ¿Cuándo puede un empleado comenzar a usar la licencia remunerada por enfermedad?

**R:** El empleador debe poner a disposición del empleado la licencia remunerada por enfermedad a la que tiene derecho en virtud de la Ordenanza inmediatamente en la fecha de entrada en vigor de la Ordenanza, el 7 de Abril de 2020.

**P:** ¿Hay alguna limitación en el uso de la licencia remunerada por enfermedad en virtud de la Ordenanza?

**R:** Sí. Un empleado solo puede usar la licencia remunerada por enfermedad prevista en la Ordenanza por al menos uno de los motivos que se exponen a continuación:

- El empleado está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local en relación con el COVID-19;
- El empleado ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica para que se ponga en cuarentena debido a cuestiones relacionadas con el COVID-19;
- El empleado tiene síntomas del COVID-19 y pide un diagnóstico médico; o

- El empleado está cuidando a una persona que está sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento en relación con el COVID-19 o que ha sido aconsejada por un proveedor de atención médica que se ponga en cuarentena por cuestiones relacionadas con el COVID-19.

Un empleado puede tomar una licencia remunerada por enfermedad por uno o más de los motivos admisibles anteriores hasta que el empleado (1) utilice el monto total de la licencia remunerada por enfermedad o (2) ya no tenga un motivo admisible para tomar una licencia remunerada por enfermedad.

**P: ¿Qué tarifa de pago se aplica cuando un empleado usa la Licencia Remunerada por Enfermedad?**

**R:** Al igual que la Ley Federal de Licencia por Enfermedad en Caso de Emergencia, la tarifa de pago se basa en el motivo admisible para el uso de la licencia remunerada por enfermedad. Si un empleado usa la licencia remunerada por enfermedad para sí mismo, debe recibir al menos su paga normal hasta 511.00 dólares por día, sin exceder los 5,110.00 dólares durante dos semanas.

Si un empleado utiliza la licencia remunerada por enfermedad para cuidar a otra persona, debe recibir al menos dos tercios (2/3) de su paga normal hasta 200.00 dólares por día, sin exceder los 2,000.00 dólares durante dos semanas.

**P: ¿La Licencia Remunerada por Enfermedad de San José es igual para los empleados adultos y menores de edad?**

**R:** Sí. La Licencia Remunerada por Enfermedad es igual para los empleados adultos y menores de edad.

**P: ¿La Licencia Remunerada por Enfermedad de San José cubre a los empleados que no son residentes de San José?**

**R:** Sí, siempre que el empleado cumpla con todos los demás requisitos de la Ordenanza.

**P: ¿Un empleador puede exigir a un empleado que encuentre un sustituto como condición para tomar una licencia remunerada por enfermedad?**

**R:** No. Un empleador no puede exigir a un empleado que encuentre un sustituto como condición para utilizar la licencia por enfermedad.

**P:** ¿Los empleados pueden acumular las horas de la Licencia Remunerada por Enfermedad previstas en la Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José?

**R:** No. Los empleados no tienen derecho a acumular la licencia por enfermedad entre años y no tienen derecho a que se les pague por la licencia por enfermedad sin utilizar. La licencia por enfermedad sin utilizar no estará disponible después del vencimiento de esta Ordenanza.

**P:** ¿Qué registros debo conservar cuando mi empleado toma una licencia remunerada por enfermedad o una licencia ampliada por razones médicas y familiares?

**A:** La Ciudad está siguiendo los requisitos de conservación de registros establecidos en la [Ley de Normas Laborales Justas](#). El cumplimiento de la Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad Debido al COVID-19 de la Ciudad exige que las empresas tengan y presenten la siguiente documentación:

- El nombre del empleado que solicita la licencia;
- La(s) fecha(s) para la(s) cual(es) se solicita la licencia;
- El motivo de la licencia; y
- Una declaración del empleado de que no puede trabajar por el motivo que sea.

**P:** ¿Dónde puedo encontrar más información sobre la Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José?

**R:** La información sobre la Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José se publica en [www.sanjoseca.gov/minimumwage](http://www.sanjoseca.gov/minimumwage). También puede llamar a la Oficina de Garantía de Igualdad (OEA, por sus siglas en inglés) de San José al 408-535-8430 o enviar un correo electrónico a [MyWage@sanjoseca.gov](mailto:MyWage@sanjoseca.gov).

**P:** ¿La Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad Debido al COVID-19 de San José protege a los empleados indocumentados?

**R:** Sí, siempre que el empleado cumpla con todos los demás requisitos de la Ordenanza. La Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad procesará e investigará un reclamo sin tener en cuenta la condición migratoria de un empleado. Los empleados que presenten un reclamo en la Oficina de Garantía de Igualdad de la Ciudad no serán cuestionados sobre su condición migratoria.

**P:** ¿Los empleadores pueden usar otras licencias remuneradas (es decir, permisos, vacaciones, enfermedad con goce de sueldo) como crédito para sus obligaciones de pagar la Licencia Remunerada por Enfermedad de San José?

**R:** Sí. La Ordenanza no se aplica a ningún empleador que brinde a sus empleados, en la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza, alguna combinación de licencia personal con goce de sueldo que sea al menos equivalente a la licencia remunerada por enfermedad que exige esta Ordenanza.

El empleador que ofrezca alguna combinación de licencia personal con goce de sueldo inferior a la licencia remunerada por enfermedad exigida por la presente Ordenanza deberá cumplirla en la medida de esa cantidad faltante.

**P:** ¿Qué puede hacer un empleado si su empleador no proporciona los beneficios requeridos por la Licencia Remunerada por Enfermedad de San José?

**R:** El empleado puede presentar un reclamo salarial ante la Oficina de Garantía de Igualdad. El empleado debe presentar un reclamo por correo electrónico o por teléfono.

**Teléfono:** 1 (408) 535-8430

**Correo electrónico:** [MyWage@sanjoséca.gov](mailto:MyWage@sanjoséca.gov)

**P:** ¿Qué sucede si un empleador toma represalias contra un empleado porque este lo interrogó sobre no proveer los beneficios requeridos de la licencia remunerada por enfermedad?

**R:** Conforme a la Ordenanza de Licencia Remunerada por Enfermedad de San José, es ilegal que un empleador tome represalias contra los empleados que hagan valer su derecho. Si un empleado cree que ha sido objeto de represalias, puede presentar un reclamo ante la Oficina de Garantía de Igualdad.